

„Betriebsbedingte Kündigung“

von Rechtsanwalt M. Kümpfbeck

Ihr Arbeitgeber hat Ihnen „betriebsbedingt“ gekündigt und Sie fragen sich nunmehr, ob die Kündigung rechtmäßig ist?

1. Anwendbarkeit des „Kündigungsschutzgesetzes“?

Als erstes empfiehlt es sich, zu prüfen, inwieweit das sogenannte „Kündigungsschutzgesetz“ in Ihrem Fall überhaupt zur Anwendung kommt, da andernfalls eine betriebsbedingte (aber auch jede sonstige Kündigung) fast immer möglich ist.

Dies ist im Grundsatz immer dann zu bejahen, wenn

- a) Ihr Arbeitsverhältnis bereits seit mehr als sechs Monate besteht, und
- b) zudem in Ihrem Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind.

(Achtung: Bei Arbeitsverhältnissen ab dem 01.01.2004 mehr als 10 Arbeitnehmer)

2. Ist ein sogenannter „betriebsbedingter Kündigungsgrund“ einschlägig?

Als nächstes ist abzuklären, inwieweit in ihrem Fall überhaupt ein sogenannter „betriebsbedingter Kündigungsgrund“ vorliegt. Ein solcher kann sich aus

- a) innerbetrieblichen Umständen, wie bspw. Rationalisierungsmaßnahmen oder der Einstellung/Einschränkung der Produktion, oder aber aus
- b) außerbetrieblichen Umständen, wie bspw. dem Rückgang des Umsatzes oder aus Auftragsmangel ergeben.

3. Liegt ferner eine sogenannte „unternehmerische Entscheidung“ vor?

Prüfen Sie nunmehr, inwieweit von Seiten Ihres Arbeitgebers aufgrund der vorgenannten „inner- oder außerbetrieblichen Umstände“ auch eine konkrete „unternehmerische Entscheidung“ (bspw. die Entscheidung zur Auflösung einer bestimmten Fachabteilung) getroffen wurde (die vom Arbeitsgericht gegebenenfalls auf grobe Fehler hin analysiert werden kann).

4. Existiert möglicherweise eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit Ihrer Person?

Prüfen Sie nun, inwieweit in Ihrem Unternehmen möglicherweise eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit Ihrer Person (bspw. durch eine Umschulung oder eine Fortbildung) existent ist. Beachten Sie dabei jedoch, dass Ihr Arbeitgeber keinesfalls gezwungen ist für Sie einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen. Zu prüfen ist lediglich, ob eine freie, zu Ihrem Arbeitsplatz vergleichbare, Stelle vorhanden ist.

5. Wurde das „Ultima-Ratio-Prinzip“ beachtet?

Ferner ist kritisch zu hinterfragen, inwieweit die betriebsbedingte Kündigung wirklich als „ultima-ratio“ anzusehen ist, d.h. für den Arbeitgeber kein anderes probates Mittel (z.B. eine Änderungskündigung oder Kurzarbeit) gegeben ist, um die Kündigung Ihrer Person zu vermeiden.

6. Wurde eine „ordnungsgemäße Sozialauswahl“ durchgeführt?

Schlussendlich ist zu analysieren, inwieweit von Seiten Ihres Arbeitgebers bei der Identifizierung der zu kündigenden Person(en), auch eine „ordnungsgemäße Sozialauswahl“ durchgeführt wurde, d.h. inwieweit die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und etwaige Unterhaltspflichten ausreichend berücksichtigt wurden.

Beachten Sie dabei, dass die Sozialauswahl nur bezüglich „horizontal“ vergleichbarer Arbeitnehmer, d.h. hinsichtlich Rang/Position vergleichbarer Arbeitnehmer, vorzunehmen ist.

Beachten Sie zuletzt bitte unbedingt, dass eine etwaige Kündigungsschutzklage möglichst zeitnah (spätestens drei Wochen nach Zugang der Kündigung) zu erheben ist!

Trotz sorgfältigster Recherche wird für die Vollständigkeit, die Richtigkeit und die Aktualität dieser Übersicht **keine** Garantie übernommen. Diese Übersicht dient lediglich der rudimentären Information und stellt keinesfalls eine anwaltliche Beratung dar. Auf Grund der Komplexität der Thematik kann und soll dieses Merkblatt auch keinesfalls eine anwaltliche Beratung ersetzen.

Die RAe Mager & Kämpfbeck haften nicht für Schäden, die aus der Verwendung der auf dieser Übersicht enthaltenen Informationen resultieren, außer die Schäden sind auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit bei der Zusammenstellung, bzw. Erstellung der Informationen zurückzuführen.